



Infobrief

Geen onderhandelings-
resultaat CAO Rijk



Juli 2020

Geen onderhandelings- resultaat CAO Rijk

De coronacrisis maakt duidelijk hoe belangrijk de rijkssector is voor Nederland. Werknemers bij het Rijk verdienen waardering. Niet alleen in woorden, maar ook financieel.

En in deze financiële waardering schiet de werkgever ernstig te kort. Verder dan 0,7% loonsverhoging voor een half jaar en een eenmalige uitkering van € 225,- komt de werkgever in zijn eindbod niet. Dit doet geen recht aan de bijzondere omstandigheden waarin medewerkers bij het Rijk hun werk uitvoeren. Plotse-ling werkt een groot deel van de mede-werkers alleen nog maar thuis of werkt juist in een vitaal proces met alle ge-zondheidsrisico's van dien. Desondanks is iedereen hard door blijven werken om Nederland door de crisis heen te helpen.

Over alle andere afspraken bereikten we wel overeenstemming (zie bijlage). Maar, een cao is er pas als we het over het totaal eens zijn.

Het is dus niet gelukt een nieuwe cao af te spreken. Direct na de vakantie praten de vakbonden met de leden verder over het vervolgtraject.

Met een vriendelijke groet,

De AC Rijksvakbonden



Als je wilt reageren op deze nieuwsbrief, ga dan naar acrijksvakbonden.nl/contact.

Bijlage met alle andere cao-onderwerpen

We hebben geen nieuwe CAO Rijk aangezien de vakbonden en de werkgever geen overeenstemming bereikten over de loonsverhoging en de eenmalige uitkering. Buiten het loon hebben de AC Rijksvakbonden, FNV, CNV, CMHF en de werkgever wel overeenstemming bereikt over de rest van de CAO. Het betreft: verduurzaming vervoer, aanvullend geboorteverlof, hybride werken, sociale veiligheid en meer uren werken.

Verduurzaming vervoer

Op 28 juni 2019 heeft het kabinet met tal van partijen, waaronder FNV, CNV en VCP, een klimaatakkoord gesloten. Ambitie in dit akkoord is om de CO₂-uitstoot met 49% in 2030 en 95% in 2050 te reduceren. Gezien de grote ambitie en korte termijn om tot deze reductie te komen is het van belang om nu concrete stappen te zetten. Het Rijk heeft als grootste publieke werkgever een voorbeeldrol, zoals ook vast is gelegd in het klimaatakkoord. Mobiliteit is een belangrijk hoofdstuk in het klimaatakkoord. Het Rijk heeft zich daarom op 1 oktober 2019 ook bij de Coalitie Anders Reizen aangesloten, waarmee het zich verplicht om de CO₂-uitstoot van het zakelijk verkeer bij het Rijk in 2030 te halveren ten opzichte van 2016. De Tweede Kamer heeft daarnaast de motie van de leden Schonis en Van der Lee aanvaard om het vliegverkeer bij dienstreizen van rijksambtenaren terug te dringen.

De coronacrisis werpt ook een nieuw daglicht op het onderwerp vervoer. De werkgever Rijk wil het OV nu ontlasten door medewerkers zoveel mogelijk thuis te laten werken en daarnaast in te zetten op de fiets. De huidige situatie biedt ook mogelijkheden om versneld invulling te geven aan de afspraken van de Coalitie Anders Reizen. Het grootste deel van de rijksambtenaren woont binnen 20 kilometer van het werk. De werkgever Rijk wil het gebruik van de fiets voor woonwerkverkeer verder stimuleren zodat voor de kortere afstanden het openbaar vervoer wordt ontlast. Dit zou daarnaast het doel van het kabinet ondersteunen om met deze regeerperiode 200.000 extra forensen uit de auto en op de fiets te krijgen.

Partijen zijn het eens om op de volgende manieren invulling te geven aan de verduurzaming van vervoer binnen het Rijk, om zo bij te dragen aan CO₂-uitstootvermindering en het ontlasten van het openbaar vervoer:

1. terugdringen vliegverkeer rijksambtenaren bij dienstreizen;
2. stimuleren gebruik fiets voor woonwerkverkeer, door:
 - a. verruiming van het IKB-fietsdoel, en;
 - b. starten van een pilot leasefietsen.
3. lokaal verder invulling geven aan doelen Coalitie Anders Reizen.

Terugdringen vliegverkeer rijksambtenaren bij dienstreizen

Partijen zijn het eens om de regeling voor buitenlandse dienstreizen binnen Europa te wijzigen, zodanig dat medewerkers vaker de trein nemen:

1. De medewerker reist per trein bij een reistijd per trein van 8 uur of minder.
2. De medewerker reist per trein bij een reistijd per trein van meer dan 8 uur, wanneer deze reistijd per trein minder dan anderhalf keer de reistijd per vliegtuig bedraagt.
3. De medewerker reist per vliegtuig bij een reistijd per trein van meer dan 8 uur, wanneer deze reistijd meer dan anderhalf keer de reistijd per vliegtuig bedraagt. De medewerker kan er na instemming van de leidinggevende ook voor kiezen om toch per trein te reizen.
4. De reistijd wordt berekend op de afstand vanaf de standplaats van de medewerker tot plek van bestemming. Bij de reistijd per vliegtuig wordt ook het voor- en natransport en de wachttijd op het vliegveld (inchecktijd) meegerekend om een eerlijke vergelijking te krijgen.
5. Bovenstaande regels gelden niet

standaard voor Rijkslocaties buiten Europa, omdat hier ook de veiligheid een issue kan zijn. Bij Rijkslocaties buiten Europa wordt lokaal bekeken hoe het vervoer verduurzaamd kan worden.

Stimuleren gebruik fiets voor woon-werkverkeer

De meeste medewerkers die op de fiets naar het werk komen, wonen op tot 5 kilometer afstand van de standplaats. Met de elektrische fiets is ook op langere afstanden de fiets een goed alternatief voor het woon-werkverkeer. Daarnaast is fietsen goed voor de vitaliteit en leidt het tot een lager ziekteverzuim. Er valt hier dus nog veel winst te boeken.

IKB-fietsdoel

Medewerkers met een lager inkomen profiteren momenteel minder van het van het bruto-netto voordeel van de IKB-regeling, waardoor het voor sommige medewerkers financieel lastiger is om met de fiets naar het werk te komen. Het huidige bedrag uit de huidige IKB-regeling is daarnaast niet afgestemd op de kosten van een elektrische fiets. Met een e-bike of speed pedelec kunnen gemakkelijk afstanden gereden worden tot wel 25 kilometer.

Partijen zijn het erover eens om het fietsgebruik in het algemeen en op langere afstanden als volgt te stimuleren:

1. De werkgever biedt een eigen bijdrage tot € 500,- voor de aanschaf van een fiets. Dit bedrag geldt voor iedere medewerker en is dus niet naar rato van de arbeidsduur.
2. Indien de medewerker een fiets wil kopen die duurder is dan € 500,-, kan het IKB-budget worden ingezet tot een maximum van €1.500,- voor een fiscaal vriendelijke vergoeding (in totaal gaat het dus om maximaal €2.000,-).
3. De medewerker gebruikt de fiets op ten minste de helft van het aantal dagen dat naar het werk wordt gereisd voor woon-werkverkeer. Dit is ook het geval bij de huidige regeling.
4. Is de medewerker binnen een half jaar nadat hij of zij gebruik heeft gemaakt van de werkgeversbijdrage, op eigen intentie niet meer werkzaam bij het Rijk, dan geldt een terugbetalingsverplichting voor de gehele werkgeversbijdrage.

5. De nieuwe regeling gaat in op 1 oktober. De huidige regeling geldt tot 1 oktober 2020.
6. De nieuwe regeling geldt alleen voor nieuwe gevallen, dus voor fietsen aangeschaft op of na 1 oktober 2020. Medewerkers moeten voldoen aan de huidige IKB-voorwaarde: eenmaal een fiets per 3 kalenderjaren.

Pilot leasefietsen

Sinds 1 januari 2020 wordt in fiscale wetgeving de leasefiets gefaciliteerd. Medewerkers kunnen door gebruik van een leasefiets (of 'fiets van de zaak') goedkoop gebruikmaken van een elektrische fiets of speed pedelec, voor woon-werkverkeer én privédoeleinden. Om te testen of de leasefiets voor werkgevers en werknemers binnen de sector Rijk een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is, die gebruik van de (elektrische) fiets voor woon-werkverkeer stimuleert, willen partijen een pilot starten onder in totaal 10.000 medewerkers binnen verschillende departementen en bij verschillende werksoorten, waarbij aan de medewerkers leasefietsen worden verschaft.

Partijen zijn het eens over de vormgeving van een pilot leasefietsen:

1. Beoogde startdatum is 1 januari 2021.
2. De pilot heeft een looptijd van 3 jaar, met de intentie om de regeling voort te zetten bij positieve ervaringen.
3. De pilot wordt gehouden onder verschillende organisaties. Deelname door de medewerker is op vrijwillige basis.
4. De werkgever koopt de fiets en blijft eigenaar. De medewerker krijgt de fiets in bruikleen. Er geldt voor de werknemer een fiscale bijtelling (7% van de waarde van de fiets).
5. Als de medewerker gebruik maakt van de leasefietsregeling, heeft hij geen recht op de (onbelaste) kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en verplicht hij zich om het woon-werkverkeer per fiets af te leggen.
6. In geval van bijzondere omstandigheden, zoals slecht weer, kan de medewerker maximaal 10 keer per jaar met het openbaar vervoer naar het werk reizen.
7. Voor de kosten van de leasefiets wordt een maximale aanschafprijs vastgesteld. Deze bedragen:
 - a. t/m 15 kilometer: tot € 2.500,-
 - b. meer dan 15 kilometer: tot € 4.500,-

Lokaal mogelijkheden duurzaam vervoer bespreken

Het Rijk heeft werklocaties verspreid over Nederland en werksoorten die zeer divers zijn. De mogelijkheden om het vervoer te verduurzamen zullen daarom ook verschillen. Partijen zijn het erover eens om lokaal met werkgevers en medewerkers te verkennen wat de mogelijkheden zijn om verder invulling te geven aan de Doelen van de Coalitie Anders Reizen.

Aanvullend geboorteverlof

Sinds 2019 heeft een partner bij de geboorte van een kind recht op 1 week betaald verlof. De werkgever Rijk betaalt het inkomen tijdens dit verlof dan ook volledig door.

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner daarnaast recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof voor kinderen die op of na 1 juli 2020 geboren worden. Het verlof mag gespreid worden opgenomen. Opname moet binnen een half jaar na de geboorte van een kind plaatsvinden.

De partner heeft tijdens het aanvullende geboorteverlof in plaats van salaris recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon (voorziening van het UWV).

Partijen erkennen het belang voor medewerkers om na de geboorte van hun kind, meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Daarnaast constateren partijen dat een daling van het maandinkomen voor medewerkers een belemmering kan zijn om aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Partijen zijn het eens over de volgende regeling:

- Medewerkers die aanvullend geboorteverlof genieten, krijgen 100% van hun inkomen doorbetaald.

Hybride werken

Werken tijdens de coronacrisis

De coronacrisis en de intelligente lockdown betekende voor de meeste medewerkers dat ze van de ene op de andere dag thuis moesten werken. Andere medewerkers, werkzaam in cruciale functies, moesten doorwerken onder bijzondere omstandigheden.

Onder flinke druk is snel gewerkt aan de nodige voorzieningen om dit voor elkaar te krijgen. Inmiddels wordt gewerkt aan mogelijkheden om, veilig en gezond, weer te kunnen werken in de reguliere werkomgeving.

In de afgelopen periode hebben we ervaring opgedaan met andere vormen van werken. Meer werken op afstand, minder op de werklocatie. Minder fysiek contact, maar meer contact met behulp van digitale middelen.

We hebben gezien dat dit mooie voordelen heeft, zoals: meer mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen, meer regelmogelijkheden in het werk, minder reistijd en reisbewegingen, wat een belangrijke bijdrage kan leveren aan een meer duurzame samenleving.

We hebben gezien dat dit evenwel ook een aantal nadelen heeft, zoals: het vervagen van de grens tussen werk- en privé, onvoldoende contact en ontmoeting tussen collega's onderling en met leidinggevenden, en werkplekken die niet altijd aan alle arbo-eisen voldoen.

Blik op de toekomst

Partijen willen de lessen en ervaringen van de afgelopen periode als aanzet gebruiken om te komen tot een rijksbreed kader voor het (structureel) hybride werken, met duidelijke doelen en met aandacht voor wat dit betekent voor medewerkers en organisatie. Invalshoeken daarbij zijn ambtelijk vakmanschap/professionaliteit, persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit in een hybride werksysteem, het strategisch personeelsbeleid van het Rijk, duurzaamheid (minder vervoerbewegingen), betrokkenheid bij en het onderdeel zijn en blijven van een werkgemeenschap, en hoe medewerkers in teams goed kunnen blijven functioneren.

Nu is de aandacht gericht op het hervatten van het werk binnen de mogelijkheden van de coronamaatregelen. Daarbij behoren de Arbocatalogus Rijk, Protocol voor de Rijksdienst en pandplannen voor de rijkskantoren.

Het rijksbreed kader voor het hybride werken gaat over de periode daarna. Het moet voorzien in hybride werken in tijden

dat er (een vorm van) coronamaatregelen van kracht zijn. Maar het moet ook voorzien in hybride werken als een structureel onderdeel van het werk bij de rijksdienst, ook als er geen sprake meer is van coronamaatregelen.

Voorstel

Partijen zijn het erover eens om gezamenlijk te onderzoeken hoe invulling kan worden gegeven aan een rijksbreed kader hybride werken. De GOR Rijk zal worden gevraagd hieraan zijn medewerking te verlenen.

Er zal in ieder geval een onderzoek worden gedaan onder rijksmedewerkers en rijkswerkgevers naar hun ervaringen met het thuiswerken, hun ideeën over hybride werken en hun wensen op dit gebied. Dit onderzoek richt zich op medewerkers in alle werksoorten, ook daar waar niet of nauwelijks thuis is gewerkt. Partijen willen in het najaar van 2020 de definitieve onderzoeksopzet afspreken. Tevens kunnen bestaande, reeds gedane dan wel lopende onderzoeken benut worden.

Verder zal worden onderzocht of de huidige regelingen in de CAO Rijk voldoende passend zijn voor het hybride werken, waarbij ook wordt gekeken naar de huidige situatie, waarbij thuiswerken voor velen nog lang realiteit zal zijn.

De resultaten van het onderzoek zullen worden besproken in het SOR en met de GOR Rijk. De uitkomsten kunnen reden zijn voor afspraken in de volgende CAO Rijk en/of afspraken met de medezeggenschap, waarbij de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de betrokken partijen worden gerespecteerd.

Sociale veiligheid

In toenemende mate komen ambtenaren binnen het Rijk in een situatie terecht waarin hun functioneren (publiekelijk) ter discussie wordt gesteld en zij met naam en toenaam worden genoemd. In enkele gevallen leidt het er zelfs toe dat zij hun functie (moeten) opgeven. Dit is op zichzelf al erg stressvol, maar extra complicerend is dat deze ambtenaren in een positie zitten waarin ze zich niet kunnen verweren.

Een onderdeel van goed werkgeverschap is het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving. De werkgever draagt zorg voor een sociaal veilige werkplek waar geen ruimte is voor ongewenste omgangsvormen van welke aard of door wie dan ook. De werkgever onderzoekt de sociale veiligheid met regelmaat en neemt maatregelen indien dit nodig is.

De werkgever draagt zorg voor het creëren van een open en veilige cultuur waarin medewerkers en/of leidinggevenden zichzelf kunnen zijn, zich kunnen uiten en elkaar kunnen aanspreken op gedrag. Het hebben van een veilig werkklimaat binnen de organisatie is een voorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

De werkgever biedt voorzieningen voor een open en veilige werkomgeving, bijvoorbeeld in de vorm van:

- laagdrempelige en onafhankelijke vertrouwenspersonen;
- duidelijke processen en procedures;
- toegankelijke meldkanalen;
- gedragscodes.

Van medewerkers wordt verwacht, dat zij zich als een goed werknemer zullen gedragen. Dit houdt onder andere in, dat medewerkers de ruimte krijgen, maar ook nemen, om loyale tegenspraak te bieden. De loyaliteit die van de medewerkers wordt verwacht ten aanzien van genomen besluiten mag niet ten koste gaan van het kunnen bieden van tegenspraak, als onderwerpen zoals integriteit, eerlijkheid, objectiviteit en onpartijdigheid in het geding zijn. De Gedragscode Integriteit Rijk biedt een (minimum)kader voor integer handelen en is in 2020 geactualiseerd.

Partijen vinden het van belang om gezamenlijk te onderzoeken hoe verder invulling kan worden gegeven aan Sociale Veiligheid bij de werkgever sector Rijk. De resultaten van het onderzoek zullen worden besproken in het SOR en met de GOR Rijk. De uitkomsten kunnen reden zijn voor afspraken in de volgende cao rijk en/of afspraken met de medezeggenschap.

IKB en meer uren werken

De waarde van een IKB-uur is bij kopen, verkopen, opnemen van gekochte IKB-uren en opnemen van uren uit het IKB-spaarverlof steeds gelijk, namelijk salaris per uur plus 16,37% IKB-budget. Dit staat in § 9.1 van de CAO Rijk. In § 9.2 van de CAO Rijk staat de waarde van een uur betaald meer uren werken, namelijk salaris per uur.

Partijen constateren dat de waarde van een IKB-uur en de waarde van een uur betaald meer werken niet gelijk is vastgesteld en wil dit gelijk trekken vanaf 1 januari 2021.

Partijen zijn het erover eens om de volgende wijziging per 1 januari 2021 door te voeren:

- De waarde van een uur betaald meer werken wordt salaris per uur plus 16,37% IKB-budget. Het 16,37% extra IKB-budget wordt samen met het extra salaris uitbetaald.

Correcties, circulaire en uitleg

Toepassen vangnetbepaling technische omzetting

In de CAO Rijk is de afspraak opgenomen dat als partijen in de toekomst constateren dat bij de technische omzetting van de vervallen rechtspositionele regelingen naar de cao onbedoeld aanspraken zijn verbeterd of verslechterd, dit wordt aangepast. Partijen hebben een aantal onjuistheden en onduidelijkheden in de technische omzetting geconstateerd die in de nieuwe cao zullen worden gecorrigeerd.

Circulaires

Partijen hebben geconstateerd dat een aantal per 1 januari 2020 vervallen circulaire rechtspositionele aspecten bevatten en wil deze opnemen in de nieuwe cao. Het betreft de volgende onderwerpen:

- Arbeidsduur bij detachering Europese Unie
- Gevolgen niet naleven wettelijke verplichtingen WGA
- Verkeersboetes
- Reiskosten verzuimbegeleiding voor malige werknemers
- Vergoeding beeldschermbril
- Faciliteiten deelname aan EU-concours

Van de overige vervallen circulaire zijn partijen het erover eens om nog te bezien in hoeverre het gewenst is om de inhoud daarvan te behouden.

Alle circulaire worden opgenomen in een (historische) databank. Deze databank is toegankelijk voor belanghebbenden, zoals HRM-functionarissen en vakbondsmedewerkers.

Uitleg cao

Werkgever en vakbonden hebben vorig jaar de afspraak gemaakt om de uitleg over de cao aan te vullen. Afgesproken is om in ieder geval uitleg over de volgende onderwerpen op te nemen dan wel bestaande uitleg uit te breiden.

- Arbeidsovereenkomst
- Werken na AOW-leeftijd
- Meetellen arbeidsverleden bij aanvullingsuitkering WW
- Vakantie
- Diensttijd uitkering
- Toelage om andere reden
- Voorschriften werkgever bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie
- Studiefaciliteiten
- VWNW-salarisgarantie en -salarissuppletie